DIRECCTE CENTRE

Lettre d'information
de l'inspection du travail
en région Centre

n°5 - juin 2011

Egalité hommes/femmes 02
Un guide régional aide les partenaires sociaux à négocier

Risques chimiques 04
Comment préserver la santé des salariés

Santé au travail 06
Les services de santé au travail face à la pénurie de médecins

Plan régional 2010-2014 07
43 actions pour améliorer la santé et la sécurité au travail

Kiosque 08

Edito

Le 8 juin dernier, l'ensemble des inspecteurs et contrôleurs du travail, qui ont montré depuis le début de l'année leur engagement et leur motivation dans la mise en place des politiques du travail, ont participé à un séminaire interne régional.

Cette manifestation qui a réuni plus de 120 personnes a permis aux agents de se rencontrer et d'échanger sur des sujets d'actualité ainsi que sur leurs préoccupations quotidiennes dans l'application du droit du travail en région Centre.

Parmi les sujets traités, les agents ont pu débattre des risques psychosociaux, de la médecine du travail et de ses difficultés, de la précarité au travail et de leurs interventions dans le BTP.

Enfin, dans le cadre de la continuité de la constitution de la DIRECCTE, un regard croisé sur les politiques de contrôle du pôle C (Concurrence, consommation et répression des fraudes) et du pôle T (Travail) a permis aux agents de mieux appréhender les pratiques et la spécificité de chacun des pôles.
Une grande partie des thématiques traitées lors de ce séminaire sont aussi abordées dans ce cinquième numéro de la « lettre de l'inspection du travail en région Centre » qui a pour vocation de mieux vous faire connaître les actions conduites par ce corps de contrôle mais aussi de valoriser les initiatives prises par nos partenaires notamment en matière de conditions de travail.

Bonne lecture à tous et merci.

Pascal Bodin,
Directeur régional adjoint du travail, responsable du Pôle « Travail » à la DIRECCTE Centre

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES-FEMMES

Un guide régional aide les partenaires sociaux à négocier

« Certains employeurs expliquent qu'ils préfèrent ne pas placer de femmes à certains postes pénibles. Ils se veulent protecteurs », constate Gilles Lory, qui a mené pour la CFDT Centre en 2008 une enquête « Travail en Question » sur l'égalité professionnelle. *« Or, bien souvent, ce sont ces postes qui sont les mieux payés et qui permettent des évolutions de carrière. Ils peuvent d'ailleurs être adaptés. Surtout, d'autres postes pénibles sont confiés à des femmes sans que personne ne s'en émeuve. Aux infirmières qui travaillent la nuit par exemple… L'argument de la protection ne tient pas la route ».*

Ce n'est pourtant pas le seul mécanisme en cause dans l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes. Les femmes demandent également des salaires moins élevés à l'embauche. Elles sous-estiment davantage leurs compétences. Elles ne postulent pas à certains postes à responsabilité, ne sachant comment les concilier avec la vie de famille. Tandis que les responsables continuent à fixer des réunions à 18h. Enfin, si elles suivent autant de formation que les hommes, ce sont généralement des formations courtes, d'adaptation au poste de travail, plutôt que des formations qualifiantes, suivies d'une promotion.

Des employeurs et des représentants syndicaux peu concernés

Autant d'habitudes solidement ancrées qui conduisent à de forts écarts de salaires. En région Centre, les hommes gagnent en moyenne 37 % de plus, dans les entreprises privées de plus de dix salariés. C'est le résultat de l'enquête régionale conduite en 2010 auprès des employeurs et des organisations syndicales. Un résultat à remettre en contexte : sur 8000 entreprises questionnées, 221 seulement ont répondu (110 employeurs et 111 représentants syndicaux).

>

« *Car le thème mobilise peu* », déplore Michèle Marchais, directrice adjointe du pôle travail à la DIRECCTE Centre, à l'origine de l'enquête. « *La plupart des entreprises estiment qu'elles discriminent peu, ou qu'elles ne sont pas concernées parce que les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes emplois chez elles. D'autres disent que ce n'est pas la priorité* ».

À peine mieux du côté syndical. Pourtant, la DIRECCTE Centre avait déjà financé les années passées des formations à l'égalité entre hommes et femmes pour les délégués syndicaux de la CGT et de la CFDT. « *Les syndicalistes ont pris du retard sur la question. Ils ont été pris de plein fouet par la crise et la baisse des effectifs* », explique Thérèse Gallo-Villa, du comité régional de la CGT Centre. En charge de ces formations pour son syndicat, elle a eu la surprise de voir arriver aux stages des représentants syndicaux… essentiellement féminins. Depuis, elle doit insister pour que les hommes viennent aussi. « *Les militants restent sur leur réserve, certains vivent mal ce qu'ils prennent pour une remise en question. Ils n'ont pas toujours conscience du retard pris* ».

Des entreprises en retard en région Centre

Pourtant, et c'est le deuxième constat tiré de l'étude régionale menée en 2010, les entreprises de plus de 50 salariés peinent à remplir leurs obligations. Un quart des employeurs déclarent ne pas rédiger de « rapport annuel de situation comparée des conditions d'emploi et de formation entre les hommes et les femmes », qui doit être soumis chaque année au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Plus grave, deux tiers de la population enquêtée affirme ne pas bien maîtriser la loi de 2006 sur l'égalité salariale. Conséquence : une majorité d'entreprises interrogées n'ont pas traité le sujet lors de leur dernière négociation annuelle obligatoire. Et lorsque les accords d'entreprise mentionnent l'égalité salariale, seul un quart d'entre eux instaurent des mesures concrètes de rattrapage salarial. Or, les entreprises sont tenues d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle, et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

Un Guide pour y voir plus clair

Mais difficile de savoir par où commencer. Et c'est le troisième constat tiré de l'étude : les représentants syndicaux sont peu informés, ils ne savent pas comment utiliser le rapport de situation comparée, ils ont du mal à obtenir des informations. « *Même lorsqu'ils les obtiennent, ils ne savent pas détecter les inégalités car celles-ci ne sautent pas aux yeux, elles sont davantage cumulatives* », précise Thérèse Gallo-Villa. « *Nous avons voulu leur débusquer les endroits où se noue le problème. Et, là, le travail à effectuer est énorme* ».

C'est pour répondre à ces difficultés qu'est né le « Guide à l'usage de la négociation collective pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la région Centre », élaboré conjointement par la DIRECCTE Centre, le Conseil régional, la CGT et la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, avec l'appui technique de l'Observatoire régional emploi-formation (ORFE). Un guide pédagogique, simple, pragmatique. Pour pointer du doigt les facteurs de discrimination, qui ne sont pas toujours apparents. « *Il s'agit de donner des arguments aux employeurs et aux représentants syndicaux pour négocier* », commente Michèle Marchais. « *Il faut savoir que, dès l'entretien d'embauche, les femmes ont moins d'ambition salariale que les hommes. Les entreprises ne leur proposent donc pas plus que ce qu'elles demandent* ».

Un guide pédagogique pour pointer du doigt les facteurs de discrimination

C'est d'ailleurs le premier champ d'action : le recrutement. Mais comment savoir si l'entreprise discrimine à l'embauche et, si c'est le cas, comment elle procède? « Quels sont les critères qui vous permettent de retenir le/la candidat(e) sur un poste ? Existe-t-il une marge de négociation pour les salaires lors d'un recrutement ? Celle-ci est-elle publique dans l'entreprise et égale selon les femmes et les hommes ? Les emplois et postes de travail dans votre

entreprise sont-ils appropriés et adaptés pour être tenus indifféremment par une femme ou un homme ? Le nombre de femmes recrutées est-il au moins proportionnel avec celui des diplômées et qualifiées dans la filière ? » Etc. Voilà quelques-unes des questions à poser à l'employeur, listées par les auteurs du Guide.

En regard, ils recensent également les points sur lesquels négocier. Il peut s'agir par exemple de déterminer des objectifs quantifiés pour progresser dans la mixité des emplois, de favoriser la promotion interne et l'évolution professionnelle, mais également de publier les critères de sélection et de justifier de tout non recrutement sur ces critères, voire de publier dans l'entreprise les grilles de salaires, la liste des primes et des avantages annexes, etc.

Le Guide passe ensuite en revue tous les indicateurs de discrimination : la rémunération, les promotions, mais également la formation et les conditions de travail. Les questions sont là aussi nombreuses : « La formation permet-elle aux femmes d'accéder à des qualifications et des métiers dits « traditionnellement masculins » ? Quels sont la durée et le lieu de la formation suivie par les femmes par rapport aux hommes ? Quels sont, à

qualification égale, les pourcentages d'hommes et de femmes dans chaque catégorie de l'entreprise ? Les femmes à temps partiel bénéficient-elles de promotions dans des conditions équivalentes ? « Etc.

Pour proposer là encore des pistes d'action : s'interroger sur les pratiques de sélection et de promotion sur certains postes, lutter contre l'« autocensure » des femmes en matière de formation, augmenter le nombre de femmes dans les postes de responsabilité, réfléchir à l'organisation du travail en prenant en compte l'articulation de la vie professionnelle et les contraintes liées à la parentalité, réduire la pénibilité physique, etc. Autant de principes qui impliquent un profond changement des mentalités. Pour quels résultats jusqu'ici ?

Des résultats qui tardent

Le Guide a été publié à l'automne 2010, présenté aux partenaires sociaux et distribué dans les entreprises. Il est également téléchargeable sur le site "etoile.regioncentre.fr." *« Les échos syndicaux que j'ai eus sont plutôt positifs »*, confie Thérèse Gallo-Villa. *« Des représentants du personnel ont effectué des démarches à propos de congés maternité. D'autres ont été sonner la direction pour obtenir un rapport de situation comparée, et parfois même un accord ».*

Sur le modèle de ST Microelectronics Touraine, par exemple, qui peinait à recruter des femmes ingénieurs et qui s'est fixé comme objectif en matière de recrutement d'atteindre les 30% dans un accord signé en 2008. Dans ce but, l'entreprise a noué des partenariats avec les écoles d'ingénieurs et les agences d'intérim. S'agissant des évolutions de carrière, des mesures ont également été prises pour neutraliser tout impact négatif d'un congé maternité lors des entretiens annuels. Enfin, des critères transparents d'accès à des promotions ou à des formations ont été définis. Pourtant, peu d'entreprises suivent l'exemple. Faudra-t-il attendre l'action pénale en 2012 pour voir la situation évoluer ?

A travail égal, salaire égal

« Sur le plan pénal, il ne sera pas facile d'établir la discrimination », estime Michèle Marchais, qui a été inspectrice du travail. *« Ce principe ne trouvait application, selon l'interprétation des tribunaux, que lorsque les salariés se trouvaient dans une situation identique. Or, souvent, les femmes n'exercent pas dans l'entreprise les mêmes métiers que les hommes. Il est donc difficile de comparer ».*

Faudra-t-il attendre l'action pénale en 2012 pour voir la situation évoluer ?

Toutefois, en juillet 2010, la chambre sociale de la cour de cassation a rendu une décision qui pourrait faire jurisprudence. Une responsable du personnel d'une grande entreprise touchait un salaire largement inférieur à celui des autres directeurs. Pour sa défense, l'employeur répondait qu'un directeur commercial a plus de responsabilité qu'une responsable du personnel. La cour de cassation a finalement donné raison à la plaignante, établissant que le principe d'égalité salariale s'appliquait aux salariés exerçant des fonctions d'importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise.

Une raison d'espérer que la discrimination régresse. Qui vient s'ajouter à l'entrée en application de nouvelles obligations pour les employeurs. Ceux-ci devaient engager avant fin 2010 des négociations pour mettre fin aux écarts de salaires entre les deux sexes. Devant les faibles résultats observés, le législateur, dans le cadre de la réforme des retraites, a donc instauré une obligation de résultat : les entreprises de plus de 50 salariés doivent conclure un accord ou, à défaut, élaborer un plan d'action d'ici le 1er janvier 2012. À défaut, elles sont passibles d'une contribution qui pourrait atteindre jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Elsa Bagarie

Comment préserver la santé des salariés ?

L'actuelle discussion au sein du Parlement autour d'un texte de loi visant à interdire la fabrication et l'importation de perturbateurs endocriniens traduit la préoccupation grandissante des pouvoirs publics autour des dangers sanitaires liés à la pollution chimique. Parmi les premiers concernés, les salariés exposés au risque chimique font l'objet de nombreuses campagnes de contrôles.

Le risque chimique occasionne globalement peu d'accidents du travail graves ou mortels. Il est toutefois à l'origine de nombreuses maladies : 4 à 8,5 % des cancers sont suspectés d'avoir une origine professionnelle et les allergies respiratoires ou cutanées sont fréquemment liées à l'exposition aux agents chimiques. D'après les résultats de l'enquête SUMER 2003, 16 % des salariés en région Centre, soit 95 000 salariés, sont exposés à des produits classés CMR (cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction). Parmi les secteurs les plus concernés en termes d'effectifs exposés figurent la construction et la réparation automobile, la métallurgie et la transformation de métaux. Mais le BTP, l'agriculture, la joaillerie, ou le nettoyage sont autant de secteurs nécessitant une vigilance.

> *« La difficulté du risque chimique, c'est qu'il n'est pas visible et qu'il a un effet différé*

Renforcer l'information et la prévention

Pour mieux prendre en compte les risques chimiques sur les lieux de travail, une campagne européenne s'est déroulée en France du 15 septembre au 15 décembre 2010. *« Les contrôles visaient plus spécifiquement les petits et moyens établissements intervenant dans les domaines de la propreté et les garages,»* explique Mustafa El Fater, ingénieur de prévention à la Direccte Centre. *« Il s'agissait de vérifier que ces entreprises avaient évalué les risques dans leur « Document Unique » (DU) et via les « fiches de données de sécurité » (FDS) relatives aux produits utilisés. Il convenait aussi de s'assurer qu'elles disposaient des protections collectives ou individuelles nécessaires et qu'elles avaient engagé des démarches de substitution de produits CMR par des substances ou procédés moins néfastes. Les contrôles visaient également la présence de jeunes travailleurs en formation, pour lesquels certains travaux dangereux sont interdits. »* Une campagne qui a aussi permis de renforcer l'information sur ces risques.

« Globalement, on constate que la réflexion sur le risque chimique n'est pas la priorité, » indique Julien Surieu, inspecteur du travail dans le Cher. *« Les garages notamment sont des petites structures et n'ont pas de personnel dédié à la sécurité. Lorsqu'ils disposent de systèmes de protection collective –dispositif de captation à la source par exemple-, ceux-ci ne sont jamais vérifiés et pas systématiquement utilisés. Enfin, les équipements de protection individuelle ne sont pas toujours adaptés et souvent vécus comme une contrainte par des salariés qui méconnaissent les risques encourus.»*

« La difficulté du risque chimique, c'est qu'il n'est pas visible et qu'il a un effet différé, ajoute Nicolas Maîtrejean, contrôleur du travail dans le Loiret. *De plus, la réglementation est particulièrement complexe… »*

De nombreux domaines d'activités concernés

Cette campagne nationale s'inscrit dans la continuité d'actions menées depuis plusieurs années, au niveau régional ou départemental. Ainsi, dans le Cher, une information avait été diffusée en 2009 aux bijoutiers-joailliers sur les risques liés au travail de l'or. Dans la même démarche, les garages d'Indre-et-Loire et les peintres en bâtiment de la région ont été sensibilisés à la nécessité d'évaluer ces risques, de les prévenir et d'engager des démarches de substitution. Enfin, la prévention du risque chimique est une priorité du deuxième Plan régional de santé au travail en région Centre 2010-2014 (PRST 2). *« Lorsque nous contrôlons une entreprise, »* rappelle Nicolas Maîtrejean, *« lors de la visite des locaux, nous sommes vigilants sur la présence de produits chimiques et nous vérifions la présence des documents d'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de protection. »* Parmi les actions conduites dans le cadre du PRST 2, l'incitation à substituer trois solvants chlorés

–trichloéthylène, perchloéthylène et dichlorométhane- a donné lieu, en 2010, au démarrage d'un contrôle spécifique d'entreprises utilisatrices, avec recherche de solution de substitution (produit ou procédé). *« A cette occasion, nous avons réalisé une plaquette d'information sur les solvants chlorés, (voir ci dessus), expliquant les risques liés à ces produits et les possibilités de les substituer *»* précise Mustafa El Fater.

Le plomb : un risque persistant

C'est à la suite de plusieurs cas d'intoxication aiguë au plomb dans des chantiers de BTP, qu'une action spécifique a été engagée en 2008. Un groupe de travail a été constitué autour d'agents de contrôle et des services de prévention de la CARSAT, des services de santé au travail et de l'OPPBTP**.

« Nous constatons que le risque lié au plomb est mal connu voire banalisé par les entreprises et les donneurs d'ordre » souligne Didier Labruyère, inspecteur du travail à la Direccte Centre. *« Aussi, la problématique a été intégrée comme action prioritaire dans le PRST 2. Nous avons renforcé l'information auprès des entreprises et artisans sur le risque reprotoxique et cancérigène du plomb et de ses composés, sur les situations d'exposition et sur la nécessité*

de mettre en place des mesures de protection. Notre objectif est de rappeler à chaque entreprise la nécessité de disposer d'un diagnostic plomb avant de commencer un chantier afin de pouvoir prévoir les mesures de prévention appropriées et informer les salariés. La première mesure est l'hygiène : des vestiaires doivent permettre aux salariés de se changer. Sinon, le risque d'exposition peut toucher leur famille… En parallèle, nous avons élaboré une fiche de signalement entre les différents partenaires institutionnels –Agence régionale de la santé (ARS), Direction départementale des territoires (DDT)…- afin de coordonner nos actions. »

Un travail de longue haleine

Un risque mal identifié par les entreprises et les salariés, des démarches de substitution parfois longues à mettre en œuvre… l'action des agents de contrôle doit se poursuivre dans la durée. « *Chaque entreprise contrôlée fait l'objet d'un suivi afin de vérifier la mise en œuvre de l'évaluation des risques et des démarches de substitution* » insiste Mustafa El Fater.

« Nous allons travailler avec les architectes, et maîtres d'ouvrages, afin de les inciter à prendre en compte le risque plomb en amont, dès l'appel d'offres » complète Didier Labruyère. *« Pour les petits chantiers, les préventeurs vont préconiser des recommandations pratiques et la collaboration avec l'ARS et la DDT va nous permettre de toucher davantage de petites entreprises ou artisans et d'assurer un meilleur suivi… ».*

* *Ce dépliant est téléchargeable sur le site de la DIRECCTE Centre* www.centre.direccte.gouv.fr, *à la rubrique : Publications > Santé et sécurité au travail*

** Organisme de prévention du BTP

Camille JAUNET

Campagne 2010 sur les risques chimiques : premiers résultats en région Centre

Nettoyage : sur 22 contrôles effectués, 70 % des entreprises ont pris en compte le risque chimique dans leur DU ; 16 n'utilisent pas d'agent CMR de catégorie 1 et 2 ; 25 % disposent de dispositifs de prévention collective adaptés ; 40 % proposent des formations à leurs salariés et 70 % disposent des « Fiches de sécurité » (FDS).

Garages : sur 85 contrôles effectués, 33 % des garages ont pris en compte le risque chimique dans leur DU ; 34 n'utilisent pas d'agent CMR de catégorie 1 et 2 ; 44 % disposent de dispositifs de prévention collective adaptés ; 15 % proposent des formations à leurs salariés et 15 % disposent des « Fiches de sécurité » (FDS).

Une réglementation harmonisée

Le règlement européen REACH est un système intégré unique d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des produits chimiques. Il décrit la nouvelle politique européenne de gestion des substances chimiques afin d'améliorer la connaissance des usages et des dangers de ces substances, d'assurer la maîtrise des risques liés à leurs utilisations et de restreindre ou d'interdire leur emploi. Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 1er juin 2007 et s'appuie notamment sur une nouvelle classification de l'étiquetage des produits chimiques harmonisée au plan international (CLP) : de nouvelles étiquettes avec de nouveaux pictogrammes pour lesquelles la période transitoire de mise en œuvre s'achèvera en 2015.

Pour faciliter l'appropriation, par les agents de contrôle, de ces nouvelles réglementations et classification, la Direccte Centre a organisé en 2010 des sessions de formation. Celles-ci ont notamment mis l'accent sur les nouvelles fiches de données de sécurité au format REACH* et sur les modalités de restriction et d'autorisation.

Pour en savoir plus sur REACH et la CLP : www.travailler-mieux.gouv.fr

* Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals

Les services de santé au travail face à la pénurie de médecins du travail

Michel Derrac, Directeur régional de la DIRECCTE, a réuni le 28 mars 2011 les présidents et directeurs des sept services de santé au travail interentreprises (SSTIE) de la région Centre pour faire le point sur les difficultés rencontrées en lien avec la pénurie de médecins du travail. Les représentants du MEDEF et de la CGPME avaient également été invités à cette occasion.

La pénurie générale de médecins et les difficultés de recrutement sont particulièrement marquées dans notre région, mais à des degrés variables selon les départements. Le nombre de médecins du travail a chuté de 10% en seulement deux ans, atteignant en 2010 moins de 256 médecins pour l'ensemble de la région Centre. Les conséquences se font actuellement surtout sentir sur les visites médicales périodiques (voir encadré) qui deviennent de plus en plus espacées et sur le suivi médical des intérimaires dans certains SSTIE. Devant ces difficultés la DIRECCTE Centre va demander aux 13 services de santé autonomes dédiés à de grandes entreprises sur la région de prendre en charge eux même le suivi médical des intérimaires intervenant dans leurs entreprises.
Michel Derrac a rappelé que la loi sur la réforme de la médecine du travail est en cours d'examen, les textes adoptés par le sénat devant prochainement être débattus à l'assemblée.
Dans l'attente, il a insisté sur la permanence de la mission régalienne de l'Etat relative au contrôle et à l'agrément des SST, mission qui incombe à la DIRECCTE et notamment à ses deux médecins inspecteurs régionaux du travail. D'autre part, des contractualisations entre la DIRECCTE et chaque SSTIE seront étudiées afin de mettre en œuvre localement des solutions adaptées à chaque situation.

Les services de santé au travail interentreprises de la région n'ont cependant pas attendu d'être en difficulté pour se doter d'intervenants en prévention des risques professionnels (ergonomes, toxicologues,...) afin de développer des actions de prévention primaires et de conseil dans le cadre de l'évaluation des risques. Un grand nombre de SSTIE ont également commencé à embaucher des infirmières afin d'assurer un meilleur suivi des salariés. Ce dispositif devrait être généralisé dans l'ensemble des services interentreprises conformément aux propositions faites par le projet de loi adopté au sénat.

Améliorer le suivi médical des intérimaires

Par ailleurs, cette réunion a permis à Clotilde BINET, de l'Observatoire régional de la santé (ORS) et Michèle MARCHAIS, directrice adjointe du Pôle « travail » de la DIRECCTE, de présenter l'évaluation de l'action expérimentale conduite en 2009 et 2010 avec le concours des services de santé du Loiret (CIHL) et d'Indre et Loire (AIMT) dans le but d'améliorer le suivi médical au travail des intérimaires les plus précaires. Ce bilan est en demi-teinte dans la mesure où les résultats en termes de suivi médical de cette population ont été inférieurs à nos attentes : carnet de suivi professionnel peu utilisé, peu d'échanges entre les médecins des entreprises de travail temporaire et les médecins des entreprises utilisatrices, peu d'orientation vers les centres d'examen de santé.
Par contre, l'apport des assistantes sociales intégrées dans les deux SSTIE impliqués a prouvé son intérêt pour remobiliser les personnes dans leur démarche d'accès aux droits sociaux. Les assistantes sociales contribuent avec les médecins du travail au maintien dans l'emploi, notamment en accompagnant les intérimaires dans leur démarche pour accéder au statut de travailleur handicapé. Cette expérimentation a montré ainsi tout l'intérêt de développer un service social de proximité dans les locaux mêmes des SSTIE.

Michel Derrac a conclu cette réunion en se félicitant de la bonne collaboration entre la DIRECCTE et les services de santé au travail interentreprises (SSTIE) comme en témoigne la forte implication de ses derniers dans les actions du Plan régional santé au travail (PRST) 2010-2014 grâce à la mobilisation de leurs compétences médicales et pluridisciplinaires.

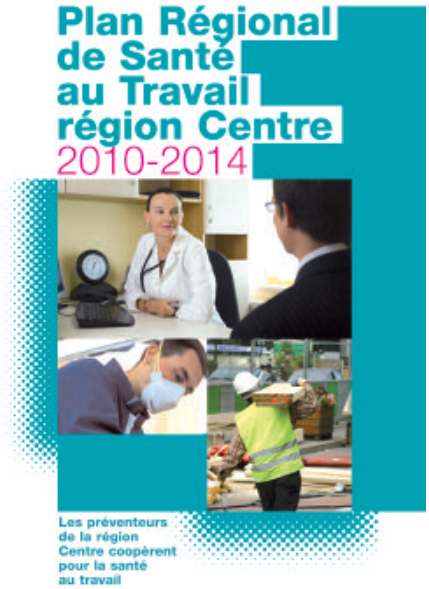
Bernard ARNAUDO

La dernière réforme de la médecine du travail (décret du 28 juillet 2004) a maintenu la périodicité annuelle de la visite médicale uniquement pour les salariés en surveillance médicale renforcée (SMR) dont l'activité entraine des contraintes particulières (ex : travail dans les égouts, en équipe alternante...) ou des expositions aux bruits ou à des agents physiques, chimiques ou biologiques. Les salariés qui nécessitent un suivi plus rapproché du fait de leur situation particulière (ex : grossesse) sont aussi concernés par la SMR.
Pour tous les autres salariés (droit commun), la visite médicale a lieu depuis 2004 tous les deux ans. Le législateur a en effet voulu parallèlement renforcer la présence et l'action du médecin du travail en entreprise en augmentant son temps passé en milieu de travail qui doit être équivalent à au moins 150 demi-journées par an pour un temps plein.

PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL 2010-2014

43 actions pour améliorer la santé et la sécurité au travail

Résultat d'un travail collectif conduit en 2010 par la DIRECCTE Centre avec les préventeurs régionaux (CARSAT, OPPBTP, ARACT) et les services de santé au travail, le Plan régional de santé au travail (PRST) 2010-2014 a été définitivement adopté par les partenaires sociaux le 21 décembre 2010 dans le cadre du Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP).


Plan Régional de Santé au Travail région Centre 2010-2014
Les préventeurs de la région Centre coopèrent pour la santé au travail

Ce plan régional ne se résume pas à une simple déclinaison des orientations du Plan national de santé au travail 2010- 2014 ni au recensement des actions régionales déjà en cours. Au contraire, il a l'ambition de répondre à des problématiques régionales spécifiques (ex : le suivi médical des intérimaires les plus précaires) et d'améliorer dans le cadre de ces nouvelles actions la coopération entre tous les acteurs régionaux de la prévention (CARSAT, MSA, OPPBTP, ARACT).
Trois grands axes structurent le PRST 2010-2014 du Centre :

1) Améliorer la connaissance de la santé au travail

Il s'agit notamment de consolider le programme de surveillance épidémiologique mis en place dans la région en 2008 avec l'appui de l'Institut national de veille sanitaire (INVS) afin d'améliorer la connaissance des maladies professionnelles.
Par ailleurs, des modules de formation aux risques professionnels seront intégrés dans les cours dispensés aux apprentis. A titre d'exemple, dès 2011, 1500 apprentis de 2ème année dans les 5 CFA du BTP bénéficieront de séances de sensibilisation à 3 risques importants (risque routier, chute de hauteur, addictions) et à la prévention via les équipements de protection individuelle.

2) Poursuivre la prévention des risques professionnels

Cette politique active se traduit par des actions ciblées, visant à réduire l'exposition des salariés aux agents chimiques, au risque routier, aux risques psycho-sociaux (stress au travail) ainsi qu'à prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS).
S'agissant du risque chimique, 95 000 salariés, selon l'enquête SUMER 2003, seraient potentiellement exposés en région à des produits cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).
D'autres actions seront aussi conduites auprès de secteurs présentant des risques spécifiques (BTP, agriculture…) et auprès de publics déjà fragilisés : les travailleurs seniors ou handicapés qu'il convient de maintenir si possible en emploi en prenant en compte la pénibilité et l'usure au travail, mais également les travailleurs précaires, notamment les intérimaires. L'inspection du travail sera très vigilante sur les conditions d'accueil dans l'entreprise de ces derniers et sur leur formation à la sécurité.

3) Encourager les démarches de prévention en entreprise

L'objectif est ici de veiller, par des interventions de conseil et de contrôle, à ce que soit effectivement bien réalisé, dans chaque entreprise, un « document unique d'évaluation des risques » et le plan d'action qui en découle.
Autre piste proposée : la professionnalisation des membres des « Comités hygiène sécurité et conditions de travail » (CHSCT) par une formation à la prévention des TMS et la formalisation d'un guide de bonnes pratiques pour les CHSCT souhaitant recourir à une expertise extérieure.

EN BREF

Travailler sans produits cancérogènes

L'inspection du travail mène depuis 2009 des contrôles visant à réduire l'exposition des salariés aux solvants chlorés, utilisés surtout pour le dégraissage, décaper la peinture et nettoyer les colles et vernis. Pour inciter les entreprises à remplacer ces solvants par des procédés ou des produits de substitution, un dépliant « travailler sans cancérogène » leur a été adressé au début de l'année 2011.

Travaux de couverture : utilisez des échafaudages de pied

Un dépliant a été réalisé par la DIRECCTE Centre avec l'appui de la CARSAT et de l'OPPBTP pour inciter les couvreurs à utiliser un échafaudage de pied, pour un montage/démontage en toute sécurité, de préférence à des consoles.
Ce dépliant a été diffusé en avril dernier à plus de 1000 exemplaires auprès des couvreurs et des organisations professionnelles (FFB Centre et CAPEB).

Ces deux dépliants sont téléchargeables sur le site de la DIRECCTE Centre www.centre.direccte.gouv.fr, à la rubrique : Publications > Santé et sécurité au travail

PUBLICATIONS

« mal vivre au travail : stress, harcèlement, mondialisation »

Jacques Baugé, Daniel Pierrejean ; Les Editions Paulo-Ramand, 2010

Comment vit-on au quotidien le stress lié au travail ? Comment démêler l'enchevêtrement de ses causes, proches et lointaines ? Comment lutter contre le harcèlement ? Quelle prévention envisagée ?... Autant de questions auxquelles tente de répondre cet ouvrage à travers des exemples concrets de salariés exerçant des métiers très différents (secrétaire, téléopérateur, jeune technicien, contremaître en usine, caissière de supérette…) qu'ont pu rencontrer les deux auteurs, l'un médecin du travail et l'autre cadre syndicaliste et ancien conseiller prud'homal en Touraine.

« la reconnaissance au travail »

Christèle Pierre et Christian Jouvenot ; collection « Agir sur… » ; Editions ANACT, 2010

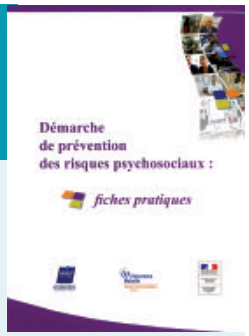
Le manque de reconnaissance apparaît en bonne place parmi les plaintes et les raisons qui conduisent les salariés à se désengager.

Les auteurs du livre proposent à tous les acteurs de l'entreprise (dirigeants, cadres, représentants du personnel, salariés) de recourir à une méthodologie concrète ayant déjà été éprouvée sur le terrain : le « diagnostic performance-reconnaissance » (DPR) devant conduire à l'élaboration d'un plan d'action. Résultats attendus : gain de compétitivité, meilleur climat social et nouvelle implication des salariés.

Directeur de publication : *Michel DERRAC, Directeur régional de la Direccte Centre*
Rédaction : *Pierre Dussin, Bernard Arnaudo*
Secrétaire de rédaction : *Sylvie Gaillot*
Rédactrices indépendantes : *Elsa Bagarie, Camille Jaunet*
Crédit photo : *Photothèque du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité*
Réalisation graphique : *carakter-ds@noos.fr*
ISSN : *en cours*

KIOSQUE

« démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS) : fiches pratiques »



ARACT, CARSAT et DIRECCTE de la région Centre, 2010

En 2010, une expérience pilote a été conduite sur la région Centre auprès de 6 entreprises volontaires qui ont réalisé chacune un diagnostic sur le stress au travail et élaboré ensuite leur propre plan d'action. Les démarches et les outils conçus à cette occasion ont permis d'éditer ce guide pratique composé de 14 fiches pour mieux connaître les RPS, piloter et organiser une action concertée de prévention et agir en situation d'urgence. Attention, il ne s'agit pas de donner un mode d'emploi gravé dans le marbre mais d'alerter sur le rôle de chaque acteur dans l'entreprise et sur les conditions nécessaires à la réussite d'une démarche de prévention.

Ces fiches sont téléchargeables sur le site www.centre.aract.fr à la rubrique « Actualités »

« femmes-hommes : des inégalités à l'égalité ? »

Problèmes économiques et sociaux N°968 – janvier 2010 ; La Documentation française

Ce dossier passe en revue les formes diverses d'inégalités entre les femmes et les hommes dans plusieurs domaines : éducatif, familial, politique…mais aussi professionnel. Un chapitre est donc entièrement consacré aux « entreprises, acteurs des politiques d'égalité ? ». Y sont traités notamment les thèmes de l'accès des femmes à des postes à responsabilité (plafond de verre), de la conciliation du travail et de la famille (comparaison France/Allemagne), des nouvelles aspirations des jeunes cadres à l'égard de l'articulation des temps de vie.